

NÄMNDERNAS EVP- SKRIVELSE 2020-2022

Barn- och skolnämnden

Innehållsförteckning

Inledning inklusive förutsättningar	3
Förslag på konkreta åtgärder för att utveckla kvaliteten och hantera beslutade effektiviseringar samt konsekvenser av dessa	10
Förändrade förutsättningar som påverkar nämnden	12
Nämndens investeringsbehov för de kommande åren.....	14

Bilagor

Bilaga 1: Sammanställning särskild verksamhet enl verksamhetsplan BSN 2019

Inledning inklusive förutsättningar

Inledning

Den 1 januari 2019 sätts den nya organisationen, på övergripande nivå, inom Barn- och skolförvaltningen. Förvaltningens sju utbildningsområden leds av utbildningschefer och är indelade utifrån skolform. Våren 2019 kommer även att vara en period där medarbetare på förvaltningskontoret tar sig an delvis nya eller helt nya uppdrag. Verksamheterna inom förvaltningen ska ges ett ändamålsenligt stöd samtidigt som förvaltningens gemensamma processer kopplat till ekonomi, HR, kommunikation, administration, kvalitetsarbete och myndighetsutövning ska byggas upp och implementeras i syfte att säkerställa förutsättningar för en likvärdig utbildning av hög kvalitet i Lunds kommun. År 2019 kommer att vara året då Barn- och skolförvaltningen som en ny och gemensam förvaltning för förskola, grundskola och grundsärskola startar upp i full kraft. Det ska ge synligt positiva resultat inom Barn- och skolnämndens och dess förvaltnings samtliga ansvarsområden.

En Barn- och skolnämnd med en ny förvaltning med ansvar för alla kommunens förskolor och skolor ska kunna bidra till hög kvalitet samt kostnadseffektivitet. Det är dock ett långsiktigt arbete. För att stärka likvärdighet och kvalitet behövs en starkare stöd- och styrningsorganisation i förvaltningen. De båda Barn- och skolnämnderna och dess förvaltningar har bedrivit processer på olika sätt. Processer har även tidigare tydliggjorts och tagits fram i syfte att vara gemensamma för respektive förvaltnings samtliga verksamheter, men genom de kartläggningar som genomfördes under hösten 2018 framkom att följsamheten i förhållande till riktlinjer har varit varierande. Barn- och skolförvaltningen bedömer att den struktur som nu byggs upp, där stab- och administrationsavdelningarna inom förvaltningen stödjer och styr centrala processer inom ekonomi, HR, administration och myndighetsutövning tillsammans med den satsning som just startats upp avseende digitalisering och automatisering, kommer att ge förutsättningar för kostnadseffektivitet. Verksamhetschefernas och utbildningschefernas arbete på huvudmannanivå och rektorernas arbete på enhetsnivå inom förskola, grundskola och grundsärskola säkerställer parallellt att utveckling av utbildningens kvalitet är ständigt pågående inom verksamheterna. Att den nya organisation som byggts upp verkligen bidrar till det kommer att följas upp inom ramen för enheternas och huvudmannans systematiska kvalitetsarbete.

Barn- och skolnämndens ekonomiska förutsättningar och beslutade effektiviseringar

Barn- och skolnämndens budgetförutsättningar för 2020 har utgångspunkt i kommunfullmäktiges beslut om *Slutlig EVP 2019-2021, KF §238*. Beslutad nettokostnadsram fastställdes för 2020 till 2 704 152. Utöver kompensation för tidigare års prioriteringar tar ramen även hänsyn till beräknad pris och lönekomensation 2,3% (60 127 tkr) och kompensation för volymförändringar i förskola (5 012 tkr), grundskola (18 779 tkr) och fritidshem (2 639 tkr). I Barn- och skolnämndens beslutade förutsättningar för EVP-skrivelsen finns ett effektiviseringskrav motsvarande 1,5% (-39 000tkr) samt ytterligare ca 0,4% (-10 000tkr), dvs totalt 1,9% av budgeten (-49 000 tkr). Detta kan härledas till att Lunds kommun precis som de flesta andra kommuner står inför en kulminerande högkonjunktur och en befolkningsutveckling där andelen kommuninvånare utanför arbetsför ålder, mellan 0-19 år och 65 år och äldre, ökar.

Barn- och skolnämndens förutsättningar

Principen om kommunalt självstyre innebär bland annat att lokala och regionala angelägenheter av allmänt intresse kan beslutas på den kommunala självstyrelsens grund. På samma grunder sköter kommunerna även de övriga angelägenheter som finns reglerade i lag. Nämndernas uppdrag är att förvalta och genomföra verksamhet enligt fullmäktiges mål och beslut, till givna förutsättningar. I det ingår att vidta åtgärder om brister i ansvarsområdena identifieras eller om effektiviseringskrav medför svårigheter att genomföra verksamhet inom givna förutsättningar. Reglementet anger vilka ansvarsområden en nämnd ska fullgöra å kommunens vägnar. Skyldigheten att efterleva gällande lagstiftning begränsar dock inte en kommuns möjlighet att erbjuda kommuninvånarna mer än vad lagen kräver. Att som kommun erbjuda mer än lagstadgade krav medför ökade kostnader. Ökade kostnader av detta slag kan i en förlängning innebära begränsade förutsättningar för nämnden att uppfylla både lagstadgade krav och Kommunfullmäktiges beslut om prioriteringar för nämnden, alternativt resultera i bristande följsamhet när det gäller nämndens budgetförutsättningar. Även om Barn- och skolnämnden, genom reglementet, har verksamhetsansvaret för förskola, grundskola och grundsärskola finns det delar inom ramen för detta ansvar som beslutats av fullmäktige. Det avser framför allt delar av Barn- och skolnämndens ansvar där Lunds kommun erbjuder exempelvis kommuninvånarna mer jämfört med lagstadgade krav, så kallad icke lagstadgad verksamhet. Det får till följd att Barn- och skolnämndens handlingsutrymme begränsas när det gäller att göra prioriteringar och aktivt arbeta med effektiviseringar utifrån ovan nämnda scenarier.

För Barn- och skolnämnden motsvarar icke lagstadgad verksamhet som beslutats av Kommunfullmäktige exempelvis förskola vid föräldraledighet utöver lagstadgade 15 timmar, öppen förskola ej lagstadgad verksamhet, fri frukt, försäkringar dygnet runt barn och elever, Sankt Hansgården, Gröna skolgårdar - motsvarande ca 30 mnkr. (Se bilaga, *observera att den innehåller såväl lagstadgad som icke-lagstadgad verksamhet*)

Övriga av Kommunfullmäktige beslutade satsningar som berör bland annat Barn- och skolnämndens verksamhetsområde men som kommunkontoret har ett uppdrag att ansvara för, exempelvis fortbildningskonto för lärare, bidrag till idrottsprofil, handledarbonus i förskola och grundskola och gymnasieskola - motsvarande ca 8 mnkr.

Statsbidrag

En av de utmaningar som Barn- och skolnämnden står inför med effektiviseringskraven är att vissa större statsbidrag så som lågstadiesatsningen (19 900 tkr), fritidshemsatsningen (6 587tkr) och likvärdig skola (22 552 tkr), ställer krav på att elevpengen eller personaltäteten inte får minska. Om så skulle ske riskerar barn och skolnämnden att bli återbetalningsskyldig statsbidraget. Eftersom bidragsramarna för 2019/2020 inte är fastställda av Skolverket ska ovan statsbidragsbelopp ses som preliminära siffror.

Det är Barn- och skolnämndens bedömning att det utifrån rådande budgetförutsättningar inte ska finnas någon risk för att elevpengen per barn och elev kommer att minska. Däremot finns det en risk för att barn- och elevpengen inte kommer öka i en så stor omfattning att personaltäteten kan bibehållas. (Källa: skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag#Filtterrubrik)

En jämförelse

Nedan redovisas Lunds kommuns förutsättningar utifrån redovisat resultat för 2017. Att jämförelsen utgår från 2017 års redovisade resultat beror på att bokslutet för 2018 inte rapporterats till SCB än. Tyngdpunkten ligger på kostnader men även personella

förutsättningar jämförs eftersom detta utgör nämndens enskilt största kostnad och är av stor vikt för verksamhetens förutsättningar.

Förskola

2017 års redovisade kostnader för Lunds kommunala förskoleverksamhet per barn var 153 247 kr, vilket var något högre än jämförbara kommuner (150 051) och riksgenomsnittet (149 498 kr). Kostnaden har i jämförelse med 2016 sjunkit något vilket i huvudsak kan förklaras genom minskad lokalkostnad per barn. Antalet inskrivna barn per årsarbetare i Lunds kommunala förskolor (5,0) är i paritet med jämförbara kommuner (5,1) och rikssnittet (5,1). Vidare har andelen förskollärare i Lunds kommuns verksamheter minskat från 51% till 46%. Även på nationell nivå och i jämförbara kommuner har andelen förskollärare minskat. Anledningen till att andelen förskollärare minskar lokalt såväl som nationellt kan förklaras av den nationella förskolläraryrkesbristen. Andelen förskollärare i Lund är dock högre än riksgenomsnittet (43%) men lägre än jämförbara kommuner (52%). Andelen förskollärare i Lund har dock sjunkit i snabbare takt än riksgenomsnittet varpå Barn- och skolnämnden beslutat att följa utveckling närmre under 2019. En konsekvens av den minskade andelen förskollärare är att antalet barn per utbildad förskollärare har ökat, från 10,3 till 11,3. I en nationell jämförelse har alltså Lunds kommun färre barn per förskollärare än riksgenomsnittet (11,8), men har ungefär lika många förskollärare per barn som liknande kommuner (11,2). (Källa: Kolada.se)

Grundskola

Lunds kommun hade 2017 11,6 elever per lärare, vilket var något lägre än riksgenomsnittet (11,9). Vidare var Lunds kommun bland de 50 kommunerna som hade högst andel lärare med pedagogisk högskoleexamen (89,8%). I riket har andelen lärare sjunkit med 5 procentenheter under den senaste 4 års perioden, en tendens som än så länge inte syns i Lunds kommun. Även antal elever per pedagogisk personal är lägre i Lunds kommun (9,3) jämfört med riksgenomsnittet (11,2). En möjlig förklaring till att personaltätheten är högre i Lunds kommun än riksgenomsnittet är att kostnaden per elev i förskoleklass och grundskolan är högre än riksgenomsnittet. Genomsnittskostnaden för Lunds kommuns grundskolor per elev är 112 245 kr, vilket är högre än riksgenomsnittet (109 462 kr) och jämförbara kommuner (104 811 kr). Även förskoleklass redovisar en högre kostnad (76 784 kr) jämfört andra jämförbara kommuner (55 510 kr) och riksgenomsnittet (55 232). Kostnaden i förskoleklass är enligt Kolada nästan 40% högre än riksgenomsnittet. (källa: Kolada.se)

Fritidshem

Redovisade kostnader för Lunds kommunala fritidshem 2017 var 41 133 per elev, jämfört med riksgenomsnittet, 33 375 kr och jämförbara kommuner, 33 575 kr. År 2017 var antalet elever per årsarbetare 24,3 i Lunds kommun, vilket är högre än riksgenomsnittet (20,9) och liknande kommuner (19,5). Trots fler elever per årsarbetare var personalkostnaderna per elev i fritidshemmet i Lund högre än riksgenomsnittet. Barn- och skolnämnden skulle under 2019 behöva utreda och analysera denna företeelse närmre. Lunds kommun har en stor andel elever i kommunens fritidshem (73%). Bara fyra kommuner har andelsmässigt fler elever inskrivna i åldrarna 6-12 år och genomsnittet i riket är 57%.

Grundsärskola

2017 redovisade Lunds kommunala grundsärskola kostnader motsvarande 437 200 kr per grundsärskoleelev. Det var lägre än riksgenomsnittet (483 200 kr) men i linje med

vad jämförbara kommuner redovisade (441 600 kr). Antalet elever per pedagogisk personal i grundsärskolan har under de senaste åren ökat från 2,9 elever per årsarbetare (2015) till 3,5 år 2017. Trots minskad lärartäthet i grundsärskolan har Lunds kommun fortsatt lägre antal elever per lärare än jämförbara kommuner (4,8) och riket (3,9).

Kunskapsresultat och en utbildning i världsklass

Statistik för 2018 visade att Lunds kommuns hörde till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner när det gäller; meritvärde åk 9, andel elever som uppnått kunskapskraven åk 9 samtliga ämnen, behörighet till yrkesprogram, andel elever i åk 6 med lägst betyg E i svenska samt andel elever i åk 6 med lägst betyg E i matematik. (Källa: Kolada.se)

Även om Lunds kommun hörde till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner så avvek dessa resultat negativt när det gäller modellberäknat värde. Det modellberäknade värdet jämför Sveriges kommuners resultat (*gällande samtliga elever i kommunens kommunala grundskolor oberoende av var de är folkbokförda*), där hänsyn tagits till respektive kommuns förutsättningar avseende andel föräldrar som är i behov av ekonomiskt bistånd, andel nyinvandrade elever (0-4 år i Sverige), kön och föräldrars utbildningsnivå bland annat. Både när det gällde andelen elever behöriga till yrkesprogram åk 9 och andelen elever som uppnått kunskapskraven i samtliga ämnen i åk 9 hörde Lunds kommun till de 25% kommuner med lägst värde. Lunds kommuns grundskolor uppnådde med andra ord lägre resultat än vad som kan förväntas utifrån kommunens specifika förutsättningar. (Källa: Kolada.se)

Med start 2019 och framåt kommer Barn- och skolförvaltningen att prioritera arbetet med att ta fram olika resultat för verksamheterna och analyser av desamma när det gäller förskola, grundskola och grundsärskola och dess verksamheter. Strukturer för det systematiska kvalitetsarbetet och resultatdialoger ska byggas upp för att följa upp, analysera, ge stöd och vidta lämpliga åtgärder för att utveckla undervisning, undervisningsmiljöer och arbetet med extra anpassningar och särskilt stöd. Det är centrala delar i arbetet med att säkerställa barn och elevers rätt till utbildning samt rätt till stöd och stimulans utifrån uppdraget att ge varje barn och elev förutsättningar att utvecklas så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar. Som pedagogisk ledare och chef för lärarna och övrig personal i förskolan och skolan har rektorn det övergripande ansvaret för att verksamheten som helhet inriktas mot de nationella målen och tillgodoser varje barns och elevs behov. Analyser av elevernas kunskapsresultat samt av underlag som ger indikationer på undervisningsmiljön samt hur väl denna stödjer barns och elevers utveckling mot utbildningens mål, kommer att ligga till grund för förvaltningens prioriteringar och fortbildningsinsatser.

Utbildningsverksamheter ska sträva efter och utformas så att de bidrar till att utjämna socioekonomiska skillnader, de ska ge alla barn och unga möjlighet att utvecklas och kunna påverka sin livssituation genom bildning. Ett livslångt lärande har blivit allt viktigare i den kunskapsintensiva, föränderliga och konkurrensutsatta värld vi lever i. Det är därför centralt att verksamheterna inom Barn- och skolförvaltningen leds, bedrivs och ges sådant stöd så att de tar tillvara och utvecklar varje barns och elevs kompetens och förmågor, oberoende av dennes bakgrund. Att den nya organisation som byggts upp verkligen bidrar till det kommer att följas upp inom ramen för enheternas och huvudmannens systematiska kvalitetsarbete.

Kompetensförsörjning

Under året har en kompetensanalys på förvaltningsnivå genomförts i Lunds kommun, enligt beslut av Kommunstyrelsen. Kompetensanalysen togs fram genom att Barn- och skolförvaltningen kartlade och analyserade kompetensbehoven på kort och lång sikt, enligt en kommungemensam metod. Syftet var att kartlägga, analysera och synliggöra kompetensgap och rekryteringsbehov.

Kompetensgap avser ökat eller minskat behov av kompetens, kvantitativt eller kvalitativt. Kompetensgapen är baserade på verksamheternas behov utifrån befolkningsökning. Utöver detta tar analyserna utgångspunkt i uppdrag och mål för verksamheten. Exempelvis har parametrar som planerad verksamhetsförändring, nya samarbetsavtal, kvalitetsmål, lagkrav, policys och riktlinjer, arbetsmiljö samt digitalisering utgjort bas i analyserna. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras.

Barn- och skolförvaltningens kompetensanalys omfattar ett antal större svårrekryterade yrkesgrupper. Kompetensgapet utgår ifrån personalstatistik och demografiska prognoser kring elevantal. Befolkningsprognoser visar att antalet elever i grundskoleåldern ökar kontinuerligt under åren 2019-2020. Generellt råder ett utökat kompetensbehov både på kort och lång sikt i yrkesgrupperna barnskötare, förskollärare, lärare, specialpedagoger samt fritidspedagoger. Förvaltningen har även identifierat ett utökat kompetensbehov avseende rektorer. Gruppen barnskötare har ökat de senaste åren och det är kopplat till utbyggnad av verksamheterna och förskolläraryrket. Analysen visar tydligt att förvaltningen fortfarande står inför utmaningar för att klara kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt. Personalomsättningen inom förskolan, grund- och grundsärskolan innebär att rekryteringsbehovet numerärt är avsevärt mycket högre än kompetensgapet.

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens stora utmaningar. Antalet barn och elever ökar samtidigt som tillgången på behöriga lärare och förskollärare är begränsad. Under 2019 kommer det även införas legitimation för fritidspedagoger som också är ett bristyrke. Personalomsättningen har en stor påverkan på rekryteringsbehov och åtgärder för minska personalomsättningen blir allt viktigare. Förvaltningen behöver arbeta aktivt med att ge yrkesskickliga medarbetare möjlighet att göra karriär genom att skapa karriärvägar inom ramen för arbetet med att utveckla undervisningen.

De redovisade kompetensanalyserna visar på utmaningar när det gäller profilering, rekrytering, bemanningsplanering och sättet att organisera arbetet, eftersom tillgången på många av förvaltningens befattningar är bristyrken. Förvaltningen behöver under 2019 arbeta fram en strategisk plan med områden som tar sikte på profilering av förvaltningens verksamheter som attraktiv arbetsplats, rekryterings- och bemanningsinsatser, attraktiva anställningsvillkor, kompetensutvecklingsinsatser, attraktiva karriärvägar och insatser kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Planen som ska utarbetas ska innehålla tydliga och mätbara mål för att förebygga kompetensgap samt förbättra och effektivisera rekryteringsarbetet.

Arbetsgivarprofilering

Barn- och skolförvaltningen har inte haft möjlighet att arbeta med arbetsgivarprofilering i den utsträckning som önskats under 2018. Anledningen är att det pågått en stor omorganisation där det varit flera vakanta tjänster inom stödfunktionerna. Barn- och skolförvaltningen har avvaktat rekrytering för att kunna göra adekvata sådana utifrån

organisationens och verksamheternas kartlagda behov.

Förvaltningen kommer med start 2019 och framåt att arbeta strategiskt med arbetsgivarvarumärket och sätta upp mål på ledningsnivå för hur Barn- och skolförvaltningen ska bli en mer attraktiv arbetsgivare. En framgångsfaktor har visat sig vara när arbetsgivare lyckas sprida berättelser från verksamheterna, som bygger upp en bild kring vad ett arbete hos den specifika arbetsgivaren innebär samt hur det kan utvecklas i framtiden. Avgörande är att denna bild är attraktiv och unik, men lika viktigt är det att den stämmer överens med verkligheten. Ett attraktivt arbetsgivarvarumärke är frukten av ett konsistent och långsiktigt arbete. Det är därför också viktigt att arbetet inte bara innefattar externa aktiviteter utan även strävar efter att bygga ett starkt internt arbetsgivarvarumärke. En god förutsättning för detta arbete är att HR och kommunikation är organiserade under samma avdelning inom Barn- och skolförvaltningen.

Sjukfrånvaro

Kommuner och landsting är de sektorer och arbetsgivare som har högst sjukfrånvaro i Sverige. De är också stora arbetsgivare. Ungefär 40 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden arbetar i en kommun, landsting eller region vilket ger att hela 80 procent av de anställda i sektorerna är kvinnor. När Barn- och skolförvaltningen i föreliggande rapport redogör för olika utmaningar är detta en viktig bakgrund, eftersom kvinnor har en betydligt högre sjukfrånvaro jämfört med män – oavsett sektor.

Sjukfrånvaron i kommunerna och landstingen/regionerna följer samma cykler som på arbetsmarknaden i stort, vilket innebär att det finns motsvarande mönster på hela arbetsmarknaden. När sjukfrånvaron svänger så gör den det i samtliga sektorer.

Precis som riket i stort uppvisade kommuner, landsting och regioner en extrem peak i sjukfrånvaron år 2002–2003, innan utvecklingen vände nedåt mellan åren 2003 och 2010. Efter 2010 skedde, i takt med hela arbetsmarknaden, en ökning av sjukfrånvaron igen, vilken varade i ungefär sex år. Bland de anställda i kommunerna var sjukfrånvaronivån densamma i slutet av 2015 som i slutet av 2016. Detta indikerade att peaken på ökningen i kommunerna sedan 2010 var nådd och att det går att skönja en minskning vid motsvarande mätning i slutet av 2017.

Lunds kommun och Barn- och skolförvaltningen följer trenden på arbetsmarknaden vilket innebär att sjukfrånvaron avstannat och siffrorna ligger på ungefär på samma siffror under 2017 och 2018. Till skillnad från andra kommuner har Lunds kommun i snitt en hög sjukfrånvaro och ligger i dagsläget över rikssnittet. Detta är inte i paritet med medborgarna i Lund som har en god hälsa. Även inom Barn- och skolförvaltningen är sjukfrånvaron högre i jämförelse med liknande verksamheter i andra kommuner. En god arbetsmiljö där medarbetare trivs och har en god hälsa är en viktig faktor för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Sjukfrånvaron är också ett stort lidande för den enskilda individen, men också en stor kostnad för arbetsgivaren och samhället. Sjukfrånvaron är komplex då den är svår att påverka för arbetsgivaren för sådant som inte är relaterat till arbetsplatsen och arbetet. I SKL:s rapport "Sjukfrånvaro i kommuner och landsting – vad är problemet?" framgår det att arbetsmiljöförbättringar, expansion av verksamheten, fler och bättre chefer, större engagemang i rehabiliteringsarbetet, bättre företagshälsovård eller allmän minskad press i arbetslivet inte pekades ut som huvudsakliga orsaker till att sjukfrånvaron sjönk dramatiskt i kommuner och landsting mellan 2003 och 2010. Det omvända gjordes dock i princip omedelbart då sjukfrånvaron började stiga efter 2010. Det är problematiskt att en ökad sjukfrånvaro slentrianmässigt

förklaras av brister inom just de ovan nämnda områdena.

Arbetsmiljön är självfallet viktig på arbetsplats- och individnivå. När en enskild arbetsplats uppvisar brister i arbetsmiljön förhöjer det risken för ohälsa för enskilda individer som i förlängningen kan öka sjukfrånvaron. Men de stora svängningarna som sjukfrånvaron uppvisar i landet som helhet, oavsett bransch och sektor, kan knappast enskilt förklaras av motsvarande svängningar i arbetsmiljöns kvalitet.

Oavsett vad rapporten visar så behöver Barn- och skolförvaltningen driva och utveckla ett långsiktigt och hållbart arbetssätt för att öka välbefinnandet på arbetsplatserna och för att minska sjukfrånvaron. För att stödja cheferna i detta arbete så har förvaltningen organiserat HR-avdelningen så att det både finns ett operativt och strategiskt stöd för cheferna i arbetet med att motverka ohälsa, minska sjukfrånvaron och stödja det hälsofrämjande arbetet. För att uppnå varaktiga effekter så finns en tjänst som HR-utvecklare med inriktning arbetsmiljö och hälsa. HR-utvecklaren ska samordna insatser samt stå för strategiska riktlinjer för hur det fortsatta arbetet skall bedrivas. I arbetet ingår samverkan med andra aktörer där exempelvis företagshälsovården ingår, omvärldsbevaka och att omvandla idéer till verklighet i form av faktiska aktiviteter inom området, arbeta tillsammans med verksamheterna kring analys, åtgärdsförslag och uppföljning. Identifiera grupper/individer och föreslå åtgärder i frågor som rör arbetsgivarens åtagande kopplat till medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Arbetsgivaren kommer tillsammans med fackliga representanter arbeta i en partsgemensam grupp för att ta fram aktiviteter i ett försök att minska sjukfrånvaron.

Förslag på konkreta åtgärder för att utveckla kvaliteten och hantera beslutade effektiviseringar samt konsekvenser av dessa

Systematiskt kvalitetsarbete

Med start 2019 kommer Barn- och skolförvaltningen starta upp arbetet med att förse samtliga verksamheter och enheter med olika resultatunderlag. Underlagen ska vara bearbetade i sådan utsträckning att rektorer tillsammans med sin personal i högre utsträckning kan fokusera på att analysera resultaten. Syftet är att ge förvaltningens rektorer, såväl som huvudmannen, förutsättningar att tydligare utkristallisera orsaker och behov i förhållande till verksamheternas olika resultat. Detta är en grundförutsättning för att rektorer och huvudmannen, utifrån analysarbetet, ska kunna fatta ändamålsenliga beslut i syfte att påverka olika resultat i avsedd riktning. Successivt kommer en förvaltningsgemensam struktur för det systematiska kvalitetsarbetet att byggas upp inom ramen för kommunens verksamhetssystem för nämndernas kvalitets- och uppföljningsarbete. Strukturen för det systematiska kvalitetsarbetet omfattar både dokumentation, analys- och resultatdialoger av olika slag och på olika nivåer inom organisationen. Styrkedjan ska hänga ihop och tillförsäkra transparens i samtliga delar mellan huvudman, rektorer och den personal som arbetar närmast förvaltningens barn och elever. Barn- och skolförvaltningen startar upp detta arbete och tar utgångspunkt i det arbete som påbörjas under våren 2019 gällande Samverkan för bästa skola, genom Skolverket.

Under 2019-2020 kommer Barn- och skolförvaltningen att köpa in och implementera ett nytt styrsystem för organisation och ekonomi kopplat till grundskola. Syftet är att synliggöra kvalitetsmässiga och ekonomiska konsekvenser av olika beslut kopplade till hur elevgrupper och kompetenser organiseras inom skolenheten. Det ger även huvudmannen förutsättningar att stödja rektorernas arbete med att planera och rigga sin organisation utifrån verksamhetens behov och i förhållande till budgetram.

En utmaning i förhållande till ovanstående arbete är att upprätthålla Barn- och skolförvaltningens höga prioritering på kompetensutvecklingsinsatser, samtidigt som förvaltningen i högre utsträckning behöver förändra den tradition som finns kopplat till densamma. De behov av kompetensutveckling som genom analysarbetet identifierats behöver framöver planeras, genomföras, implementeras och följas upp på sådant sätt att kompetensutvecklingen innebär konkret stöd för att utveckla praktiken.

Digitalisering och automatisering

Under 2019 kommer Barn- och skolförvaltningen att göra en större genomlysning och dokumentation av centrala verksamhetsprocesser. Det gäller bland annat processer kopplat till exempelvis myndighetsbeslut, resursfördelning samt olika resultat i verksamheten kopplat till kvalitet. Ett konkret exempel på detta arbete, som fortfarande är i uppstart, är att i mars 2019 kommer det att göras ett så kallat "proof of concept" för processen som avser skolplacering till förskoleklassen. Processen har digitaliserats och automatiserats, vilket resulterar i att medborgarna får beslut om skolplacering snabbare, mer rättssäkert och digitalt. Enbart administrationen kopplat till processen ifråga beräknas effektivisera handläggningsarbetet med cirka 600 arbetstimmar årligen. Arbetet med digitalisering och automatisering ska med andra ord resultera i god service för kommunens medborgare, resultera i service och stöd till Barn- och skolnämndens verksamheter, öka rättssäkerheten i myndighetsutövningen samtidigt som det bidrar till kostnadseffektivitet.

Kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hälsa

Utöver ovan beskrivna satsningar på att stärka arbetsgivarvarumärket och kompetensförsörjning behöver Barn- och skolförvaltningen utveckla organisation och arbete kring vikariehantering inom både förskola, grund- och grundsärskola.

Löneutvecklingen och löneglidningen är två stora faktorer som påverkar nämndens ekonomiska förutsättningar det finns därmed ett behov av att framöver analysera den faktiska påverkan och vilka åtgärder som behöver vidtas.

Kommunövergripande lokalöversyn

Det finns en pågående översyn av Lunds kommuns lokalkostnader vilket kommer påverka Barn- och skolnämndens lokalkostnader. Tillsammans med ekonomikontoret och Serviceförvaltningen är det Barn- och skolförvaltningens bedömning att denna översyn kommer att innebära minskade lokalkostnader för förvaltningen. De lägre lokalkostnaderna kommer också minska förvaltningens kostnader i form av interkommunala ersättningar och i bidrag till enskilda huvudmän. Det är utifrån nuvarande information inte möjligt att beräkna eller bedöma omfattningen av minskade lokalkostnader. Arbetet med strategisk lokalplanering kommer framöver intensifieras och kommunkontorets kapacitetsutredning är en förutsättning för att Barn- och skolförvaltningen ska kunna göra ett kvalitativt utredningsarbete. Ett sådant utredningsarbete ska förse nämnden med adekvata underlag som gör det möjligt att fatta relevanta beslut i syfte att få en effektiv lokalförsörjning över tid.

Förändrade förutsättningar som påverkar nämnden

Organisering av verksamheten för att möta framtidens krav

Barn- och skolförvaltningen verksamheter påverkas mycket av de förändringar som sker inom samhället. När samhället utvecklas så måste också förskolan och skolan utvecklas. Utbildningsverksamheterna och dess undervisning ska genomföras så att barn och elever ges ett autentiskt lärande som utvecklar kunskaper och förmågor för ett modernt samhälle. I en komplex och snabbt föränderlig tid, med globalisering, digitalisering, automatisering och en ökad heterogenitet måste förskola och skola anpassa sin organisation och undervisning för att ge barn och elever de kunskaper och förmågor som samhället efterfrågar. Kreativitet, hållbarhet, samarbetsförmåga och analytiskt tänkande tar större plats i samhället. Utbildningsverksamheterna måste även i framtiden ge barn och elever förmågor och goda kunskaper i att läsa, räkna, skriva och rusta barn och elever med färdigheter för att de ska förstå och kunna möta de stora samtids- och framtidsfrågorna. Digitalisering är redan en omfattande del av vårt samhälle och kommer att växa ytterligare. I princip alla yrken kommer att kunna ersättas av AI (artificiell intelligens) – många har redan gjort det. Detta kan innebära att förvaltningens verksamheter måste anpassa utbildningen och undervisningen, som kan komma att kräva anpassningar av lokaler, lärmiljöer, organisation samt kompetens.

Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Lunds kommun samverkar bl a med högskolan Kristianstad, Lunds universitet och Malmö universitet när det gäller verksamhetsförlagd utbildning i lärarutbildningarna. Syftet med VFU är att stärka utbildningarnas kvalitet, studenternas yrkesutveckling och att stimulera gemensamma forsknings- och utvecklingsarbeten. Ambitionen är att möjliggöra för studenterna att upprätthålla kontakt med huvudmannens förskole- och/eller skolverksamhet under hela utbildningstiden.

Den verksamhetsförlagda utbildningen är en tillgång för Lunds kommun ur ett kompetensförsörjningsperspektiv, men också genom att den bidrar till att nya ögon ser, identifierar och relaterar aktuell forskning till utvecklingsområden inom förvaltningens verksamheter. Ett professionellt mottagande av studenter bidrar till att förvaltningen kan rekrytera fler skickliga förskollärare, fritidspedagoger och lärare under eller direkt efter avslutad utbildning.

Barn- och skolförvaltningen deltar i professionsdagar och lyfter i de sammanhang fram Lunds kommuns goda arbete inom förskola och skola, de ambitioner förvaltningen har med verksamheterna samt Lunds vision. Förvaltningen vill att Lunds kommun ska vara förstahandsval för studenter inom lärarutbildningarna och det är därför särskilt viktigt att vi bygger upp en tydlig och stödjande organisation där verksamhet och HR, tillsammans med de olika lärosätena, säkerställer en hög och jämn kvalitet i förhållande till förvaltningens åtagande som anordnare av VFU. Arbetet kommer att bidra till att ge förskolläraryrket, fritidspedagog- och läraryrket en högre status och medarbetarna i barn och skolförvaltningen ges ytterligare möjlighet att i nya sammanhang visa på goda exempel vad gäller t ex kvalitets- och utvecklingsarbete. Samtliga medarbetare och studenter ska kunna känna sig som stolta ambassadörer för det arbete som görs inom Lunds kommuns förskolor och skolor.

Legitimationskrav för fritidspedagoger

Den pedagogiska verksamheten i fritidshemmet är av stor betydelse och ska stimulera eleverna i deras utveckling och lärande. Regeringen avser med detta beslut, som träder ikraft den 1/7 2019, att den som undervisar i fritidshemmet ska vara legitimerad och behörig, på motsvarande sätt som inom övriga delar av skolväsendet. Kravet på legitimation och behörighet syftar till att säkerställa undervisningens kvalitet samt yrkets status och attraktivitet.

Legitimationskravet kräver att förvaltningen sätter ljuset på fritidshemmens kompetensförsörjning. Förvaltningen kommer att under 2019 arbeta för att öka kommunens beredskap i frågan, bland annat genom att:

- synliggöra det aktuella läget samt ta fram prognoser för framtiden
- belysa hur kompetensen hos olika yrkesroller kan användas rätt
- visa på strategier och goda exempel för att öka personaltätheten, höja utbildningsnivån samt stärka kompetensen hos olika kategorier av medarbetare i fritidshem

I dagsläget är det inte kartlagt hur hög andel fritidspedagoger Lunds kommun har inom fritidshemsverksamheten.

Ny läroplan för förskolan

Den nya läroplanen för förskolan, Lpfö 18, träder i kraft den 1 juli 2019. Utgångspunkten har varit att förskolans läroplan ska ha en liknande struktur som de andra skolformernas läroplaner har. Texter har uppdaterats i förhållande till skollagen, språklagen och lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk. Den nya läroplanen innebär förtydligade och nya krav på kommunens förskolor och en omställning både för förskolans ledning, förskollärarna, för arbetslagen som helhet och alla medarbetarna som är bärare av läroplansuppdraget.

Förskolechefer ska benämnas rektorer

Från och med den 1 juli 2019 ska förskolechefer benämnas rektorer. Sverige har världens kanske starkaste förskola, men likvärdigheten brister. Regeringen tydliggör ny ledarskapets betydelse för en ökad likvärdighet. Förskolan är början av ett sammanhållet skolsystem och förskolans rektor har det pedagogiska ledarskapet för en läroplansstyrd verksamhet. För att öka likvärdigheten och stärka kvaliteten inom förskolan ställs med denna lagändring krav på att rektorer för förskola ska gå en obligatorisk befattningsutbildning, likt rektorer i grund- och gymnasieskola.

Nämndens investeringsbehov för de kommande åren

Beslutad investeringsram för barn- och skolnämnd enligt kommunfullmäktige 2018-12-20, §203.

Investeringsanslaget avse inventarier och utrustning. Förslag till investeringsplan 2020-2025 framgår av bilaga.

Investeringsramar (Tkr)	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021
Barn- och skolnämnd	18 000	18 000	18 000